

Töö ja seadused

Eiki Nestor (RiTo 17), Riigikogu liige, Sotsiaaldemokraatlik Erakond

Tööelu käsitlevate regulatsioonide uuendamisega maadlevad rohkem või vähem kõik Euroopa riigid.

Võib küsida, miks vanad seadusesätted enam ei sobi ning poliitiliselt niivõrd tundlikul teemal lahinguid peetakse? Vastus on lihtne: elu sunnib. Põhjuseks eelkõige industriaalühiskonna asendumine infoühiskonnaga ning sellega otseses seoses olev majanduse globaliseerumine.

Mis on muutunud? Muutunud on töö mõiste. Viiskümmend aastat tagasi iseloomustas nii majandust kui ka tööelu stabiilsus. Nüüdseks on industriaalühiskonnale iseloomulik stabiilsus asendunud infoühiskonna mobiilsusega. Küsimuste küsimus ongi selles, kas stabiilsetele suhetele rajatud regulatsioonid on kõlblikud ka nn uute tööde puhul. Seejuures tuleb arvestada, et ka “vanad tööd” vabrikus “vilest vileni” pole kuhugi kadunud.

Uute tööde tulekuga on oluliselt muutunud kaks seni selge sisuga tööelu mõistet: töökoht ja -aeg. Vabrikutöölisele on need arusaadavad mõisted ning suuremate mööndusteta saab samade reeglite alla paigutada ka kaugsõiduautojuhi või meremehe tööelu. Oma kodus Interneti kaudu kümnele ettevõttele raamatupidamist tegevale inimesele need mõisted enam ei sobi. Tööd tehakse ka nii, et kindlaks ajaks pole vaja tööle minna ja tööpäeva lõpus sealt lahkuda. Ka niimoodi töötavad inimesed ei saa jääda sotsiaalse kaitseta (töösuhted, pension, ravikindlustus, töötuks jäämine).

Traditsioonilisi vabrikutöölise töökohti hävitab Euroopas majanduse üleilmastumine ja töö liikumine. Odavad, vähem oskusi ja teadmisi nõudvad töökohad liiguvad sinna, kus tööjõud on odavam. Pragmaatiline (või julm) majanduselu oma kirjutamata seadustega on hävitanud kõik katsed neid töid kuidagi säilitada. Paremal juhul on pikendatud virelemist.

Eluvõoras ja töötajale kahjulik

Töösuhete reguleerimise puhul on tähtis küsimus, mis tööinimest paremini kaitseb. Stabiilses keskkonnas kaitsti täiesti ühemõtteliselt töökohta ning sellest lähtusid nii seadused kui ka kollektiivlepingud. Kas uues, mobiilses tööelus ei peaks kaitsma hoopis õigust tööle, uuele ametile, arenguvõimalust?

Nimetatud põhjustel on kõik Euroopa Liidu liikmesriigid oma tööõigusakte muutnud või muutmas ning mõistlik oleks nende kogemustest õppida.

Kõigepealt sellest, et uuendustest hoolimata lähtutakse jätkuvalt tõsiasjast – töötaja on töösuhete nõrgem pool ja seetõttu on regulatsioonid tema poole kaldu. Jaanuaris ilmavalgust näinud töölepinguseaduse eelnõu kõige suurem viga oligi see, et eelnõu käsitles tööandjat ja töötajat võrdse partnerina. Teine puudus oli sotsiaalse partnerluse eitamine eelnõu väljatöötamisel. Kokkuvõttes andis see eluvõõra ja töötajale kahjuliku eelnõu.

Oluliseks tunnusjooneks on saanud turvalise paindlikkuse toomine tööellu ehk uutele nõudmistele vastav paindlikkus on tasakaalustatud turvalisusega. Turvalisus võib olla sisult muutunud, kuid ei ole vähendanud töötajale vajalikku kindlustunnet.

Edukamad tööelu uuendajad on olnud Skandinaavia riigid. Euroopas tunnustatakse erinevaid tööturu mudeleid. Põhjamaid iseloomustab nii tööandjate kui ka töötajate suur organiseeritus ning sellele tuginedes kajastub inimeste tööelu eelkõige kollektiivsetes tööandjate ja töötajate vahelistes lepetes, mitte seadustes. Seejuures on need lepped näiteks palga ja tööaja regulatsioonide osas kohustuslikud ka neile tööandjatele, kes pole liitunud, ning kaitsevad ka neid töötajaid, kes pole ametiühingu liikmed. Uuenduste siseseviimine tööellu lepete kaudu on osutunud kasulikuks töötajatele, tööandjatele ja

ühiskonnale tervikuna. Keerukam on muuta tööelu turvaliselt paindlikuks seal, kus leppeid pole ja kus toetutakse põhiliselt seadustele. Euroopa lõunapoolsem osa, kus nii tööandjate kui ka töötajate ühinemist ning kokkulepetel tuginevat tööturгу ei tunta, ei ole olnud nii edukas.

Keerukas küsimus mitte ainult meil

Seaduse tasemel on kõike ja kõiki hõlmavaid regulatsioone märksa keerukam (kohati isegi võimatu) leida kui harukondlike kollektiivsete lepete kaudu. Esialgse hinnangu järgi võib Põhja-Euroopa mudel näida üleliigselt karm, sest seal realiseerivad inimesed oma tööootused streigiõiguse, Lõuna-Euroopas teoreetiliselt eelkõige valimisõiguse teel. Kui aga hinnata asjaolu, et uuendused on kütnud rohkem kirgi ja põhjustanud ka töökatkestusi, siis näeme, et põhjamaine tava kollektiivlepingute abil tööelu muuta on toiminud rahulikumalt.

Tööelu uuendamisel on kõige keerukamaks ja tundlikumaks osutunud jõudmine tõdemusele, et kui aastakümneid vajas töötaja seisukohalt kaitset eelkõige tema töökoht, siis nüüd enam see reegel sajabrotsendiliselt ei kehti. Töökoha kaitse on endiselt vajalik töödel, mis olid, on ja jäävad. Inimestel, kes töötavad meedias või tervishoius, on mõnevõrra teistsugused ootused kui neil, kes on ametis tekstiilitööstuses või panevad kokku mobiiltelefone. Viimastele ei ole oluline niivõrd töökoha kaitse, kui niivõrd mehhanismide loomine, mis kaitseks töö tegemise võimaldamist. Ehk kõige iseloomulikumaks näiteks vajadusest tööelu regulatsioone muuta on saanud tõsi, et küllalt suur hulk inimesi Euroopas ei saa töö eest enam palka, vaid raha. Eestis on see tuntud füüsilisest isikust ettevõtja staatuse nime all. Mujal on sama sisu leidnud väljenduse projektitöötaja, toimetaja jms nime all. Võrreldes traditsioonilise tööandja-töötaja suhtega, ei ole töö eest maksjal tööandjale kohast kontrolliõigust. Töö tegija seisukohalt on tal suurem iseseisvus, aga ka vastutus. Ilmselt oleks ebaõiglane jätta sellisel moel sissetulekut teenivad inimesed sotsiaalse kaitseta. Tuleb tõdeda, et nende inimeste turvatunne on keerukas küsimus mitte ainult meil, vaid ka teistes riikides.

Et mitte maksta ületunnitöö eest

Kui mujal Euroopas kohandatakse vanu arusaamu vastavalt muutunud olukorrale tööturul ja majanduses, siis meil ja meie saatusekaaslaste juures on olukord topelt keeruline. Nimelt tuleb meil samal ajal lahti saada nõukogulikust pärandist, mille hulka kuulub näiteks mõiste kohakaaslus. Läänes on kõigile arusaadav, et inimesel võib olla mitu töökohta. Meil loeti aastaid ühte neist põhi- ja teist kohakaaslustöökohaks. Miks üks on "põhi" ja teine mitte, ei olnud võimalik selgitada. Absurdsuse tipuna oli võimalik kohakaasluse korras töötada ka põhitöökohas.

NSV Liidus käituti nii selleks, et mitte maksta ületunnitöö eest tervishoius ja hariduses. Kui aastaid tagasi selle töötajavaenuliku rumaluse meie seadustest kõrvaldasime, tekitas see ohtrat pahameelt, ja mitte ainult tööandjate poolel.

Veelgi ilmekam näide on dokument nimega tööraamat. Aastast 1999 on sotsiaalmaks Eestis isikustatud ja riigil puudub vähimgi vajadus selle dokumendi järele. Piisab sellest, kui kõik varem tehtud tööaastad arvele võtta ning tulevaseks pensionarvutuseks säilitada. Tööraamat ei ole mitte ainult formaalne, vaid ka töötajat diskrimineeriv dokument. Töösuhte sisu peab olema kirjas sõlmitud töölepingus. Endiselt peetakse tähtsaks formaalset kirjet tööraamatus.

Kõige nukram on asjaolu, et suur osa Eesti töötajast ei oska tööturul oma oskuste- ja teadmiskohast töötasu nõuda. Sõlmitavate kollektiivsete töölepingute (kollektiivlepingute) hulk on äärmiselt väike. On ametiühinguid, kes suudavad seda suurepäraselt teha, ning neid, kes sooviksid seda teha, aga ei ole võimelised oma tööandjat selleks sundima või veenma. Ja on ka tootmisharusid, kus selleks puuduvad nii tööandjate

kui ka töötajate ühingud. Tulemuseks on teadmine, et parima tahtmise juures saame oma tööelu regulatsioone küll tänapäevastada, aga nende paindlikumaks muutmine jääb ootama aega, kui tööandjad ja töötajad õpivad isekeskis töösuhteid kokku leppima.